

на формирование компетенций. ФГОС нового поколения предлагает оценивать качества подготовки обучающихся и выпускников в двух направлениях: оценка уровня освоения дисциплин; оценка компетенций обучающихся.

Мы считаем, что портфолио учебно-профессиональных достижений позволит продемонстрировать уровень сформированности компетентности и оценить его с помощью критериев.

Под учебно-профессиональными достижениями мы понимаем результат формирования индивидуальных качеств и способности обучаемого к компетентному выполнению профессиональной деятельности на определенном этапе профессионального обучения.

В основе разрабатываемой модели портфолио учебно-профессиональных достижений лежит процесс формирования готовности обучаемого демонстрировать профессиональные качества на рынке труда. При формировании портфолио учебно-профессиональных достижений обучаемый анализирует и осознает профессионально важные качества, которыми он должен обладать, а также переосмысливает полученные результаты на основе критериев учебно-профессиональных достижений, проектирует учебную деятельность в освоении профессии.

Библиографический список

1. Новикова, Л. И. Красивое слово – портфолио // Профессиональное образование. Столица. 2009. № 4. С. 48–49.
2. Романцев, Г. М. Проблемы стандартизации подготовки педагогов профессионального образования / Г. М. Романцев, В. А. Федоров, И. В. Осипова, О. В. Тарасюк // Вестник Учебно-методического объединения по профессионально-педагогическому образованию. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2009. Вып. 1(43).

Л. Е. Еранькина

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Работодатели и работники учреждений профессионального образования относятся к разным социально-профессиональным группам, между которыми необходимо наладить социальный диалог и выработать единый понятийный аппарат.

Современной системе профессионального образования предстоит реагировать на быструю смену производственных технологий, видов деятельности; массовое введение высокопроизводительной и наукоемкой техники; непрерывно сокращающееся время жизни товаров и услуг; сокращение времени актуальности знания; вступление России в ВТО и глобализацию экономики. Объединения работодателей должны быть вовлечены в разработку и реализацию государственной образовательной политики.

Эффективным инструментом влияния экономики на сферу профессионального образования является гармонизация квалификационных требований и образовательных стандартов на базе компетентностного подхода, который возникает на пересечении «мира образования» и «мира труда».

Организация таких изменений является предметом проекта, участником которого стал Игримский профессиональный колледж с инновационной образовательной программой «Создание многоотраслевого ресурсного центра по подготовке и переподготовке кадров, востребованных в рамках программы реализации стратегии развития района и Округа».

Участие работодателей в управлении колледжем, организации стажировок, повышении квалификации персонала, сопровождении студентов на стадии обучения, совместное формирование квалификационных требований к выпускникам, работа над содержанием образовательных программ позволили выйти на новый уровень взаимодействия – социальное партнерство как стратегическое направление, способствующее повышению качества профессионального образования, решению проблем трудоустройства молодежи и снижению социальной напряженности среди населения в условиях экономического кризиса.

Трудоустройство студентов – одна из главных задач колледжа. В рамках реализации инновационной образовательной программы в колледже создан Центр по содействию в трудоустройстве выпускников (далее ЦСТВ). Стратегической целью ЦСТВ является содействие в трудоустройстве выпускников колледжа, готовых к самостоятельному и эффективному поведению на рынке труда. Работа ЦСТВ не ограничивается рамками только своего учреждения. Центр сотрудничает с предприятиями-работодателями, местными органами Федеральной службы по труду и занятости, органами по делам молодежи и другими организациями, способными оказывать помощь постоянно и целенаправленно. Одним из направлений работы Центра является маркетинговая деятельность, осуществляющая: маркетинг рынка труда, актуальных и перспективных запросов работодателей; марке-

тинг новых производственных технологий в профильных отраслях; исследование удовлетворенности работодателей качеством обучения; разработку рекомендаций по совершенствованию образовательного процесса и др.

В процессе решения задач инновационной образовательной программы определены требования работодателей к специалистам в сфере обслуживания дорожного транспорта. Для выполнения работы по изучению современных квалификационных требований к выпускнику колледжа создана рабочая группа, реализующая такие мероприятия, как: определение несоответствия программы подготовки кадров и компетенций, которые востребованы рынком труда для будущих специалистов в области дорожного транспорта с учетом региональных условий климата и производства; разработка функциональных карт по укрупненной группе профессий «Транспортные средства» с учетом проведенного анализа.

Подобный подход позволяет с большой степенью точности определить, какие основные навыки работодатели считают обязательными для успешной деятельности своих работников, каких навыков их работникам не хватает, и какие личные качества позволяют лучше и быстрее овладеть той или иной профессией. На мелких и средних предприятиях функции специалистов, как правило, укрупняются (интегрируются), работодатели придают большее значение личностным качествам специалистов, их профессиональным компетенциям.

Факт обращения образовательного учреждения к работодателю, установление с ним контакта, совместная работа над заполнением анкет, опросных листов меняют их отношение к системе профессионального образования, ломают стереотипы восприятия учебных учреждений как просителей помощи, превращая их в равноправных партнеров индустрии. Видя заинтересованность учебных учреждений в подготовке кадров, нужных для данного предприятия, готовность учитывать особенности технологии, оборудования, особые требования к персоналу и прочее, работодатели «поворачиваются лицом» к образовательным учреждениям.

В процессе анкетирования работодателей выявлено желание их участия в совместных коммерческих проектах, мероприятиях по разработке учебных планов и программ профессионального обучения и т. д.

На основе функциональных карт, включающих перечни профессиональных компетенций, разрабатываются модульные программы (профессиональные модули) для рабочих профессий и специальностей транспортной группы и строительной отрасли.

Привлечение предприятий к совместной реализации инновационных проектов открывает перед образовательными учреждениями новые источники финансирования, стимулирует педагогический коллектив на более качественную и продуктивную работу, что позитивно отражается на имидже учебного заведения в глазах родителей и учащихся.

А. А. Игнатенко

КОММУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК КРИТЕРИЙ КАЧЕСТВА БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

В настоящее время предлагается основным результатом образовательного процесса высшего учебного заведения сделать набор ключевых компетенций, а одним из критериев качества его работы считать компетентность выпускников.

Понятие «качество» становится широкой категорией, включающей в себя все новые аспекты – от качества продукции и услуг, труда, здравоохранения, образования, культуры, окружающей среды до качества жизни. Эта категория приобретает философскую окраску, а проблемы, связанные с качеством, затрагивают и преобразуют все сферы жизни.

Качество многогранно. Качество – философская категория, выражающая относительную устойчивость явлений и предметов. Качество предмета обнаруживается через его свойства. Однако оно не сводимо к отдельным его свойствам, а связано с предметом как целым, охватывает его полностью и неотделимо от него [2].

Под качеством в образовании понимаются качественные изменения в учебном процессе и среде, окружающей обучаемого, которые можно идентифицировать как улучшение знаний, умений и ценностей, приобретаемых обучаемым по завершении определенного этапа [3].

С позиций компетентного подхода качество образования трактуется как комплекс характеристик результатов образовательного процесса, определяющих последовательное, эффективное формирование компетентности, профессионального сознания, организационной культуры, способности к самообразованию.

Компетенции и компетентности служат для обозначения интегрированных характеристик качества подготовки выпускника, категории результата об-